SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 17. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 12 grudnia 2016 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 17)

12 grudnia 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei,

– Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy,

– Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez prezydium ROP,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Zbigniew Ryfka** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Andrzej Klarkowski** – doradca marszałka Sejmu, **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Witam pana Zbigniewa Ryfkę, zastępcę głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam pana Andrzeja Klarkowskiego, doradcę marszałka Sejmu. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady przewiduje: punkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei, punkt 2 – Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy, punkt 3 – Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez prezydium ROP, punkt 4 – sprawy bieżące.

Jeśli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że porządek dzienny posiedzenia został przyjęty.

Nie słyszę sprzeciwu, porządek dzienny uważam za przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi przedkładają projekt stanowiska w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei w następującym brzmieniu:

„Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu 14 listopada 2016 r. – na podstawie materiałów i prezentacji przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Urząd Transportu Kolejowego – zapoznała się ze stanem bezpieczeństwa i higieny pracy na kolei w aspekcie przestrzegania przepisów o czasie pracy maszynistów.

Przepisy prawa odnoszące się do czasy pracy maszynisty, które obejmują m.in. kwestie dobowego i tygodniowego odpoczynku, maksymalnych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, ograniczania pracy w godzinach nadliczbowych, przerw w pracy, a także

rekompensowania pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy, są istotne w zawodzie maszynisty kolejowego, który charakteryzuje się dużym obciążeniem psychicznym. Celem tych uregulowań prawnych jest ograniczenie zmęczenia przekładającego się na zwiększone ryzyko popełnienia błędu i spowodowania wypadku przez pracownika.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła informacje na temat zakresu, liczby i efektywności kontroli dotyczących czasu pracy i odpoczynku maszynistów. Informacje te dotyczyły kontroli przeprowadzonych w grupie 68 pracodawców (przewoźników kolejowych) zatrudniających łącznie 10 218 maszynistów oraz kontroli w 2016 r., które objęły 56 pracodawców zatrudniających 8462 maszynistów. W 2016 r. najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

– zapewnienia pracownikom 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (24,5% kontrolowanych pracodawców),
– udzielania pracownikowi raz na cztery tygodnie (lub częściej, jeśli wynika to z wewnątrzzakładowych uregulowań prawa pracy) niedzieli wolnej od pracy (21,6%),
– zatrudniania pracowników w granicach przeciętnej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (20,8%),
– określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (17%).

Jedną z przyczyn naruszania przepisów jest – według kontrolowanych podmiotów – występowanie na trasie kolejowej nieprzewidzianych sytuacji, które powodują wydłużenie rzeczywistego czasu pracy maszynistów (np. wypadki, awarie, czasowe wstrzymanie ruchu) oraz niedobór pracowników – maszynistów posiadających różnego rodzaju niezbędne uprawnienia do prowadzenia pojazdów trakcyjnych. Powoduje to, że pracodawcy nie zawsze mogą dokonać szybkiej zmiany drużyny, której rozkładowy czas pracy dobiegł końca. Problemem jest również pozyskanie zastępstwa w przypadku nagłej choroby. Pracodawcy zmuszeni są w takich sytuacjach angażować pracowników z naruszeniem ich prawa do odpoczynku lub powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych. Wpływ na te nieprawidłowości mają także zachęty finansowe spółek na mocy ich wewnątrzzakładowych uregulowań, zwiększające znacznie dodatki za godziny nadliczbowe (do 100% wynagrodzenia).

Należy podkreślić, że w 2016 r. zmalał – w stosunku do danych z 2013 r. – odsetek pracodawców, u których zostały stwierdzone naruszenia przepisów o czasie pracy. Największa poprawa (o 21,1%) wystąpiła w zakresie jednokrotnego zatrudnienia w dobie roboczej, rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej czasu pracy (spadek o 13,9%) oraz rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (spadek o 11%).

Zmniejszyła się również liczba przypadków jednoczesnego świadczenia pracy w podmiotach zatrudniających maszynistów w okresach przeznaczonych na różne formy odpoczynku w macierzystym zakładzie pracy. Wpłynęła na to nowelizacja przepisów, nakładająca obowiązek składania przewoźnikom kolejowym pisemnych oświadczeń o podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy z informacją o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin prowadzenia pojazdu kolejowego lub pociągu. Informacje na temat harmonogramów pracy powinny być systemowo wymieniane pomiędzy przedstawicielami pracodawców zatrudniających maszynistów pracujących u więcej niż jednego pracodawcy.

Z analizy okoliczności i przyczyn 31 wypadków, w których maszyniści odnieśli lekkie obrażenia ciała, wynika, że do większości wypadków dochodziło w porze nocnej, na skutek upadku maszynisty na nierównościach międzytorza lub przy wejściu do lokomotywy albo wyjściu z niej. Jako najczęściej wymienianą przyczynę tych zdarzeń podaje się niedostateczną koncentrację uwagi oraz nieodpowiedni stan przejść i dojść do stanowisk pracy.

W materiale przygotowanym przez Urząd Transportu Kolejowego podano przykłady działań nadzorczych w zakresie kontroli czasu pracy, podjętych w latach 2014-2016, którym poddane 706 (4,5%) spośród ponad 16 000 maszynistów zatrudnionych w poszczególnych podmiotach. W efekcie tych działań skierowano do sądu 149 wniosków o uka-

ranie maszynistów za uchylanie się od złożenia oświadczenia o wykonywaniu czynności maszynisty na rzecz więcej niż jednego podmiotu lub poświadczenie nieprawdy w złożonym oświadczeniu, a także 33 zawiadomienia do Głównego Inspektoratu Pracy i 14 zawiadomień do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zwrócono uwagę na pewną poprawę sytuacji w odniesieniu do czasu pracy maszynistów. Nadal jednak największy odsetek nieprawidłowości dotyczył niedotrzymania terminu złożenia oświadczenia (47,5%), braku zachowania 11-godzinnego odpoczynku (23,6%), wykonywania obowiązków służbowych w tym samym czasie na rzecz dwóch podmiotów (blisko 11%), poświadczenia nieprawdy w oświadczeniu (blisko 8%) oraz przekroczenia czasu pracy (prawie 7%).

Zdaniem UTK, najistotniejsze problemy związane są z: traktowaniem w rozliczeniach czasu dojazdu do pojazdu trakcyjnego jako czasu pracy, zachowaniem odpoczynku przez maszynistę w przypadku świadczenia pracy na rzecz więcej niż jednego pracodawcy oraz z brakiem szczegółowych regulacji prawnych dotyczących czasu pracy maszynistów. Zwrócono też uwagę na istotną rolę kultury bezpieczeństwa w transporcie kolejowym, która powinna opierać się na wysokim poziomie zaufania i szacunku między pracownikami a kierownictwem. Z tego względu, wszelkie działania na rzecz podnoszenia poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie powinny być inicjowane i wspierane przez kierownictwo wyższego szczebla. Podkreślono także potrzebę wdrażania jednego z istotnych elementów kultury bezpieczeństwa, polegającego na niedyskryminowaniu osób zgłaszających błędy i sytuacje istotne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

Na podstawie przedstawionego materiału oraz przeprowadzonej dyskusji, Rada Ochrony Pracy uznaje za konieczne:

– możliwie pilne podjęcie przez Ministra Infrastruktury i Budownictwa prac nad ustawowym uregulowaniem warunków i czasu pracy na kolei,

– zapewnienie wystarczającej – w stosunku do potrzeb – liczby wykwalifikowanych maszynistów mających niezbędne uprawnienia do prowadzenia pojazdów,

– wdrożenie w firmach przewoźników kolejowych działań profilaktycznych, ukierunkowanych na rozwój indywidualnych umiejętności i wiedzy pracowników w obszarach radzenia sobie ze stresem, zwiększania umiejętności samooceny (zmęczenia, sprawności, koncentracji, stanu emocjonalnego), kształtowania bezpiecznych zachowań oraz kultury bezpieczeństwa".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Chciałbym jeszcze raz podkreślić wagę problemu i zaleceń, które kierujemy do różnych resortów i urzędów, w tym przypadku szczególnie istotnych dla bezpieczeństwa w transporcie publicznym. Prezydium postanowiło, że zwrócimy się do adresatów naszych stanowisk o przedstawienie Radzie informacji o realizacji tych zaleceń.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska?

Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania.

Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie stanu bezpieczeństwa pracy na kolei.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.", materiał został przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy.

Proszę o zabranie głosu pana Zbigniewa Ryfkę – zastępcę głównego inspektora pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Mam zaszczyt, w zastępstwie głównego inspektora pracy, przedstawić Radzie „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

Miniony rok nie przyniósł zasadniczych zmian w przestrzeganiu prawa i przepisów bhp. Dlatego też przygotowując program, skorygowaliśmy m.in. plan działań długofalo-

wych, które dotyczą zagadnień trudnych, wymagających czasu i konsekwentnego nadzoru. Jak co roku, wzięliśmy pod uwagę propozycje zgłoszone przez partnerów społecznych, ministerstwa i urzędy centralne, organy kontroli warunków pracy – stanowiące głos komplementarny w stosunku do propozycji własnych.

Zwyczajem stało się już przekazywanie przy okazji prezentacji programu informacji o kolejnych nowych zadaniach przewidzianych dla PIP, które wiążą się z wejściem w życie nowych przepisów.

I tak od 1 stycznia 2017 r. zaczną obowiązywać regulacje prawne ustanawiające minimalną stawkę godzinową dla umów zlecenia i umów o świadczenie usług (wprowadzone ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw). Gwarancje minimalnego wynagrodzenia za pracę chroniły dotąd wyłącznie pracowników, tj. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nowe przepisy mają przeciwdziałać nadużywaniu umów cywilnoprawnych na rynku pracy i zapewnić osobom świadczącym pracę na ich podstawie wynagrodzenie nie niższe niż minimalne. Kończy się w tym względzie dyktat zleceniodawców. Inspekcja będzie kontrolować przestrzeganie obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Odejdą w przeszłość – mam nadzieję – znane powszechnie praktyki głodowych stawek godzinowych oferowanych m. in. w budownictwie, firmach ochroniarskich i sprzątających. Inspektor, *de iure,* skieruje w uzasadnionym przypadku wystąpienie lub wyda polecenie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.

Ustawodawca powiększył liczbę podmiotów podlegających kontroli PIP o przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których wykonywane jest zlecenie lub świadczone są usługi. A w katalogu przypadków, w których inspektor pracy jest oskarżycielem publicznym, zawarł nowe wykroczenie z art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, chodzi o wypłacenie zleceniobiorcy lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.

W czerwcu 2016 r. weszła w życie ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, która także wyposażyła inspektorów w dodatkowe kompetencje. Inspekcja ma obowiązek powiadamiać przedsiębiorców delegujących o decyzji w sprawie nałożonej kary finansowej lub grzywny administracyjnej przez zagraniczne organy kontroli a także wszczęcia postępowania egzekucyjnego.

Przyjmowanie oświadczeń o delegowaniu pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce i prowadzenie strony internetowej z informacjami o zasadach i warunkach delegowania to kolejne nowe obowiązki PIP.

Plan działań kontrolnych uwzględnia przedsiębiorców zagranicznych delegujących pracowników do pracy na terytorium RP. Są oni prawnie zobowiązani do zapewnienia takich warunków zatrudnienia, które nie będą mniej korzystne niż gwarancje polskiego prawa pracy oraz do przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników. Zadaniem PIP będzie ściganie wykroczeń polegających na niewywiązywaniu się przez usługodawców delegujących pracowników na terytorium RP z obowiązków przewidzianych przez ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Kolejne zobowiązania nakładają na Państwową Inspekcję Pracy wdrożone postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Dotyczą one poradnictwa prawnego dla pracowników unijnych i członków ich rodzin w sprawie dostępu do zatrudnienia, przywilejów socjalnych i podatkowych, szkoleń, zasobów mieszkaniowych, kształcenia, pomocy udzielanej przez urzędy pracy. W związku z tym, wzrosną koszty administracyjne i konieczne będzie zatrudnienie oraz przeszkolenie dodatkowych pracowników, uprawnionych do kontroli oraz udzielania specjalistycznych porad.

Przewidujemy w 2017 r. około 79 tys. kontroli, podajemy wielkość orientacyjną ze względu na wydłużający się czas czynności kontrolnych związany z kompleksowym charakterem pierwszych kontroli. Przypominam w tym miejscu o kontrolach skargowych, które rokrocznie stanowią około jednej trzeciej przeprowadzonych kontroli.

Program zakłada stały nadzór Inspekcji nad sekcjami, branżami i zakładami o największym ryzyku utraty zdrowia lub życia. Plan kontroli priorytetowo traktuje problematykę zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Zadaniem inspektorów jest nie tylko egzekucja prawa, ale także upowszechnianie dobrych standardów pracy i stosowanie tzw. miękkich technik oddziaływania (takich jak doradztwo, instruktaż, motywowanie do poprawy warunków pracy).

W małych (w tym w mikroprzedsiębiorstwach) i średnich zakładach od marca br. realizujemy strategię pierwszej kontroli – w formie audytu umożliwiającego pierwszy kontakt z inspektorem na określonych zasadach. Jest czas na wyeliminowanie uchybień i gwarancja okresowego niestosowania sankcji. Wyjątkiem są rażące naruszenia prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także nielegalne zatrudnianie. Inspektor analizuje przyczyny nieprawidłowości, udziela instruktażu i doradza, stosuje też środki prawne, tj. decyzje, wystąpienia i polecenia. Zakładam, że charakter pierwszej kontroli wpłynie na „ocieplenie" wizerunku inspektora pracy, przełamie stereotyp surowego kontrolera stosującego wyłącznie sankcje. Planujemy 3 tys. takich kontroli i kontrole sprawdzające.

Będziemy zachęcać do udziału w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP" pracodawców mających problemy z przestrzeganiem przepisów. Program daje szansę poprawy warunków pracy, przy niewielkich kosztach i wsparciu eksperckim inspektorów.

Oto struktura zadań kontrolnych i prewencyjno-promocyjnych:

– II etap zadań długofalowych (2016 – 2018), obejmujących problemy ochrony pracy w perspektywie długookresowej,

– zadania bieżące (na 2017 r.), ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych zagadnień ochrony pracy,

– zadania stałe, podejmowane w celu systematycznego egzekwowania prawa w poszczególnych obszarach ochrony pracy przy wparciu kontroli programami prewencyjnymi i informacyjnymi,

– zadania wspólne (kompleksowe) i zadania własne (lokalno-pilotażowe) okręgowych inspektoratów pracy, służące zdiagnozowaniu wybranych problemów w celu ukierunkowania działań PIP w następnych latach.

Zadania długofalowe, jak wspomniałem, zostały zmodyfikowane mimo wcześniejszych założeń. Zdecydowały o tym analizy wyników kontroli i skargi.

Chronimy pracowników przed skutkami ekspansji umów cywilnoprawnych zawieranych niezgodnie z prawem, nie kwestionując przy tym istoty i znaczenia tej formy zatrudnienia na rynku pracy. Praktyka nadużywania, zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach typowych dla stosunku pracy uzasadnia dalsze kontrole w budownictwie. Wstępne dane mówią o braku zasadności ponad 40% umów prawa cywilnego zawartych w tej branży w 2016 r. Skontrolujemy gastronomię i hotelarstwo oraz, zaplanowane pierwotnie na 2018 r., agencje ochrony osób i mienia (z powodu licznych skarg kierowanych do Inspekcji) i inne branże o dużej skali wymienionych wyżej nieprawidłowości.

Chciałbym zaznaczyć, że nasze dane o skali zawierania umów cywilnoprawnych w przypadkach typowego stosunku pracy nie oddają rzeczywistych rozmiarów zjawiska, ponieważ nie mają one wartości statystycznej. Stanowią wyniki kontroli PIP w branżach, w których istnieje prawdopodobieństwo występowania największej liczby nieprawidłowości oraz w następstwie skarg. Nie mają zatem charakteru typowego badania statystycznego przeprowadzonego na próbie losowej.

Nadal monitorować będziemy problematykę transferu zakładu pracy na nowego pracodawcę i jego wpływu na stosunki pracy, tzw. outsourcingu pracowniczego.

W wybranych zakładach o wysokiej skali zagrożeń, w tym o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, inspektorzy zwrócą uwagę na jakość organizacji pracy i nadzoru a także – na poziom zaangażowania pracodawców w tworzenie dobrych standardów pracy.

Propozycje planu długofalowego zamyka II etap kampanii prewencyjno-kontrolnej „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna". W 2017 r. przewidujemy kontrole u pracodawców, którzy zakończyli dostosowywanie firm do regulacji prawa oraz tych, którzy nie przystąpili do programu lub odstąpili od niego.

m.k.

Zadania bieżące. O kontrolach przestrzegania znowelizowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę mówiłem na początku mojego wystąpienia. To zmiana, która może przynieść poprawę, jeśli będzie traktowana przez zleceniodawców jako ważny prawny obowiązek. Dodam, że w trakcie prac nad projektem poinformowałem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, że nałożenie nowych obowiązków na PIP wymaga wzmocnienia kadry. Oznacza to konieczność zatrudnienia minimum 59 inspektorów pracy.

Kontynuowane będą kontrole przestrzegania znowelizowanych na początku 2016 r. przepisów o umowach na czas określony. Z naszych dotychczasowych kontroli wynika, że obowiązek zawiadamiania właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony, bez uwzględnienia ustawowych limitów, nie jest należycie wypełniany przez pracodawców. Informują oni, niepotrzebnie, także o zawarciu innych umów terminowych.

Bieżące działania nadzorczo-kontrolne w zakresie bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń technicznych zaplanowane są także w zakładach produkcyjnych wybranych branż. W transporcie i gospodarce magazynowej inspektorzy skupią uwagę na bezpieczeństwie eksploatacji urządzeń transportu bliskiego oraz dźwiganiu ciężarów, w leśnictwie – na eliminowaniu zagrożeń chorobowych i wypadkowych przy pozyskiwaniu drewna.

Analiza stanu prawnego i argumentacji prezesa Urzędu Zamówień Publicznych skłoniła mnie do podjęcia decyzji o przeprowadzeniu kontroli prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi i roboty budowlane (tzw. klauzula społeczna). Art. 29 ust. 3a znowelizowanej ustawy Prawo zamówień publicznych zobowiązuje zamawiającego do sformułowania wymogu zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących dane czynności objęte zamówieniem na usługi lub roboty budowlane, jeśli praca spełnia kryteria określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Przywołane rozwiązanie świadczy o zamiarze ustawodawcy, by przy realizacji zamówień publicznych ograniczać praktykę zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, kiedy nie jest to uzasadnione charakterem świadczonej pracy. Kontrole pilotażowo-rozpoznawcze będą prowadzone u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na wniosek zamawiającego lub na podstawie naszego rozeznania.

Nowelizacja ustawy jest krokiem w kierunku korekty procedur zamówień publicznych. Ma to ogromne znaczenie w przypadku budownictwa obarczonego wysoką wypadkowością. Mam nadzieję, że wprowadzone zmiany wzmocnią znaczenie społecznych aspektów udzielania zamówień publicznych.

Zadania stałe. Obszerną listę otwiera badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, szczególnie śmiertelnych lub ciężkich. Stale doskonalimy działania prewencyjne i system zbierania danych o wypadkach przy pracy. Najważniejsze jest precyzyjne ustalenie przyczyn, w tym czynników o charakterze psychofizycznym jak presja czasu i nadmierne obciążenie pracą, a następnie skuteczne zastosowanie środków zapobiegawczych po wypadkach. Wspomniane aspekty są stałym przedmiotem badań inspektorów.

Mamy świadomość niejednolitości statystyk wypadków przy pracy prowadzonych przez ZUS, PIP i GUS. Nie obejmują one zwłaszcza wszystkich wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Postulujemy wprowadzenie obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, niezależnie od podstawy jej świadczenia, w czym wspiera nas Rada Ochrony Pracy.

Pod kątem bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia, a także zagrożeń dla osób postronnych inspektorzy będą kontrolować place budów, natomiast maszyny, urządzenia, środki ochrony indywidualnej oraz wyroby pirotechniczne – w zakresie ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi, a także sprawdzać stosowanie unijnych rozporządzeń dotyczących chemikaliów.

Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy stanowią ważne społecznie zagadnienia w grupie stałych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Co roku podajemy w sprawozdaniach z działalności PIP kwotę odzyskanych należności pracowniczych, co jest możliwe dzięki skuteczności nakazu płacowego inspektora pracy. Lekceważenie prawa przez pracodawców, w tym zwłaszcza prawa

do wynagrodzenia za pracę, skutkuje często eskalacją społecznych frustracji i indywidualnymi dramatami. Niestety, nieprawidłowości w tej sferze utrzymują się. Wstępne dane potwierdzają wzrost liczby podmiotów, w których stwierdzono nieterminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę (z 3446 do 3659 – w okresie styczeń-październik 2015 r. i 2016 r.)

W ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców" inspektorzy będą kontynuować sprawdzanie przestrzegania tych regulacji prawnych w przedsiębiorstwach transportowych.

Problematyka legalności zatrudnienia jest obecna w działaniach naszego urzędu od niemal dziesięciu lat. Skutki pracy w szarej strefie to uszczuplenie finansów publicznych przynajmniej o 9 mld zł rocznie. Tak wynika z szacunków przedstawionych Marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej i Radzie Ochrony Pracy. W wymiarze indywidualnym mówimy o skutkach odroczonych w czasie, czyli perspektywie braku uprawnień emerytalnych i ubezpieczeniowych w konsekwencji pracy nierejestrowanej.

Legalność zatrudnienia obywateli polskich sprawdzimy, przede wszystkim, w przetwórstwie przemysłowym, transporcie i gospodarce magazynowej, budownictwie, handlu, czyli w branżach, gdzie występuje najwięcej nieprawidłowości, a także w podmiotach prowadzących agencje pracy tymczasowej oraz działalność usługową. W podmiotach powierzających pracę obcokrajowcom z państw spoza UE/EOG, w szczególności prace sezonowe, skontrolujemy czy cudzoziemcy są zatrudniani legalnie.

Podzielam stanowisko Rady Ochrony Pracy opowiadającej się za wprowadzeniem szkoleń z zakresu prawa pracy dla cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Wielu z nich nie wie, jakie korzyści wiążą się z pracą legalną. Krytycznie oceniamy funkcjonowanie przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Inspekcja powinna mieć dostęp do elektronicznego rejestru oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia. Uwzględnienie w procedowanym projekcie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wniosków PIP, w tym w sprawie podwyższenia kar za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców do 30 tys. zł, pozwala myśleć o większej skuteczności kontroli inspekcji pracy.

Chciałbym jednak podkreślić, że możliwości urzędu – zarówno kadrowe, jak i finansowe – w zakresie zwalczania patologii nielegalnego zatrudniania obywateli polskich i cudzoziemców są bardzo ograniczone. Potęguje to fakt nakładania na Inspekcję z roku na rok coraz większej liczby nowych zadań.

Zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników, inspektorzy będą sprawdzać, czy przestrzegane są przepisy wobec pracowników tymczasowych. Zwrócimy uwagę na ich zatrudnianie w sytuacji, gdy powierzane zadania są niezgodne z charakterem pracy tymczasowej. W agencjach kierujących pracowników tymczasowych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników inspektorzy skontrolują, czy egzekwują one od pracodawcy użytkownika bezpieczne warunki pracy dla tej grupy pracujących oraz czy pracownicy polscy nie są dyskryminowani.

Warto wspomnieć o udziale Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. w projektach międzynarodowych na rzecz ochrony pracowników migrujących i delegowanych. Są to projekty współfinansowane przez Komisję Europejską i służą zapobieganiu nadużyciom na wspólnym rynku pracy.

Zakładamy, że ponad sto tysięcy pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej, rolników indywidualnych będzie miało możliwość udziału w prewencyjno-promocyjnych działaniach Inspekcji. Ustalając priorytety działań zawsze mamy na uwadze, że społeczna edukacja w dziedzinie prawa jest procesem żmudnym i wieloletnim. Jest też procesem syntezy – doradztwa, informacji, instruktażu oraz stosowania niezbędnych środków prawnych. Wszystkie wymienione kryteria spełnia pierwsza kontrola prewencyjna, o której była już mowa. Niekwestio-

nowany walor edukacyjny mają porady prawne PIP, świadczone bezpłatnie wszystkim zainteresowanym.

Przyjmujemy założenie, że każda profesjonalna kontrola inspektora PIP ma charakter prewencyjny. Diagnoza stanu przestrzegania prawa, zastosowanie środków prawnych, kompletna informacja o obowiązujących przepisach i fachowe poradnictwo są w istocie także działaniem prewencyjnym.

Zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy jest jednym z priorytetów 3-letniej kampanii prewencyjno-kontrolnej „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach pracy produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, której II etap przypada na 2017 r. Planujemy inaugurację kampanii „Pracuję legalnie", skierowanej do osób zatrudniających i zatrudnionych. Ważnym partnerem działań prewencyjnych są i będą mikro- i małe przedsiębiorstwa, dla których przygotowujemy m.in. programy „Prewencja wypadkowa" i „Zdobądź Dyplom PIP". Promujemy właściwe postawy pracodawców i pracowników oraz niezbędną wiedzę o źródłach zagrożeń wypadkowych. Dla średnich i dużych zakładów pracy planujemy działania popularyzujące systemowe zarządzanie bezpieczeństwem pracy oraz inwestowanie w kulturę bezpieczeństwa pracy. Zwrócimy uwagę na znaczenie oceny ryzyka zawodowego na podstawie analizy wypadków przy pracy, doboru i szkolenia kadr oraz właściwego nadzoru nad mikrozakładami, które są podwykonawcami. Wsparciu najlepszych pracodawców i wdrożonych przez nich rozwiązań oraz dobrych praktyk powinien służyć konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej".

Dla szkół ponadgimnazjalnych i wyższych PIP przygotuje program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa", kolejną edycję konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz konkurs „Bezpiecznie od startu" dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego.

W rolnictwie indywidualnym nadal będziemy promować bezpieczne zachowania i wiedzę o zagrożeniach przy pracach rolniczych.

W większym niż dotąd zakresie okręgowe inspektoraty pracy włączą się w koordynację zadań przewidzianych w planie pracy Inspekcji na 2017 r. Zadania wspólne okręgów będą skoncentrowane na ważnych obszarach ochrony pracy, które wymagają dalszego nadzoru i kompleksowej oceny z uwagi na dotychczasowe wyniki kontroli. Są to górnictwo, opieka zdrowotna, handel, edukacja. W przypadku górnictwa, dotkniętego niedawno tragedią śmiertelnych wypadków pod ziemią, inspektorzy skupią się – przede wszystkim – na problematyce czasu pracy w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia i skuteczności środków prewencyjnych, wdrożonych po wypadkach przy pracy.

Istotne znaczenie pilotażowe mają dla nas zadania własne okręgowych inspektoratów pracy. Wnioski z analizy wyników lokalnych kontroli okręgów zostaną uwzględnione w planowaniu dalszych działań Inspekcji w skali całego kraju.

Mając mandat społecznego zaufania dokładamy starań, by nasze inicjatywy (także legislacyjne) i doświadczenia były wykorzystywane w działaniach rządu, parlamentu i partnerów społecznych. Duże nadzieje wiążę z forum Rady Dialogu Społecznego, w której posiedzeniach przewidziany jest udział przedstawiciela PIP.

Od prawie stu lat inspekcja pracy egzekwuje ustawodawstwo pracy. W ciągu niemal wieku zmieniały się warunki gospodarcze, społeczne i technologiczne, struktura zakładów i formy zatrudnienia, obszary podlegające kontroli Inspekcji i wymagania stawiane inspektorom. Nie zmieniał się ochronny charakter działań PIP. Od inspektora pracy nadal oczekujemy skuteczności działań, troski własnej i instytucjonalnej o doskonalenie inspektorskiego warsztatu – wiedzy i umiejętności a także nadążania za zmianami rzeczywistości. Myśląc o przyszłości inspekcji pracy, myślę przede wszystkim o etosie zawodowym inspektora, który budowany jest nie tylko poprzez profesjonalizm, ale także poprzez odpowiednie wynagrodzenie. Wielokrotnie mówiłem o tym na różnych forach.

Mając świadomość, że zmiana prawa nie jest remedium na nieprawidłowe stosowanie przepisów, jestem przekonany, że na skuteczność działań Inspekcji ogromny wpływ ma kształt obowiązujących regulacji prawnych. Im one są prostsze, precyzyjniejsze, tym lepiej dla wszystkich. Książkowym przykładem, z którego chętnie korzystam, jest *casus* trzech rozporządzeń regulujących zasady i tryb uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych. Przykłady można byłoby niestety mnożyć.

Skuteczność działań inspektora pracy ograniczają nie tylko nieprecyzyjne, niejednoznaczne przepisy, ale także ich brak. Oczekujemy zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, upraszczających procedurę rozpoczynania kontroli – wyłącznie na podstawie legitymacji służbowej, bez dodatkowych upoważnień. Spełnienie przez ustawodawcę oczekiwań środowiska na pewno wzmocni samodzielność inspektora. Obecnie ten prawny deficyt wpływa bardzo niekorzystnie na status inspektora, powiedziałbym nawet, że deprecjonuje jego zawodową pozycję.

Sukcesem zakończyła się batalia ustawodawcza PIP, której celem było wprowadzenie przepisu likwidującego tzw. syndrom pierwszej dniówki, czyli praktykę dopuszczania pracownika do pracy przed podpisaniem umowy o pracę. Nowe rozwiązanie obowiązuje od września br. Mam nadzieję, że wpłynie na ograniczenie szarej strefy.

Od września br. Intensywne prace prowadzi Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Jej zadaniem jest opracowanie projektów nowych kodeksów – indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, dostosowanych do realiów polskiego rynku pracy i chroniących interesy wszystkich osób świadczących pracę.

Trwają uzgodnienia dotyczące nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, której rozwiązania mają przeciwdziałać nadużyciom polegającym na zastępowaniu stałego zatrudnienia pracą tymczasową.

Nadal jednak wyłącznie postulatywny wymiar ma uprawnienie inspektora do wydania nakazu przekształcenia umów prawa cywilnego w umowy o pracę w przypadku stwierdzenia, że praca świadczona jest w warunkach typowych dla stosunku pracy. Mówimy o sytuacji wymuszenia na zatrudnionym takiej formy zatrudnienia przez silniejszą stronę umowy. Inspektor może jedynie kierować do pracodawcy wystąpienie, które nie ma charakteru prawnego decyzji administracyjnej. Ze wstępnych danych PIP wynika, że wzrosła liczba podmiotów różnych branż (z 1784 do 2011 w okresie styczeń – październik 2015 r. i 2016 r.), w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych.

Co roku w trakcie prac nad ustawą budżetową apelujemy o środki finansowe umożliwiające rzetelne wypełnianie ustawowych zadań. Podkreślamy, że działalność inspektorów pracy w sposób bezpośredni, choć trudno policzalny, zwiększa dochody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i Funduszu Pracy. Nie można też zapominać o kosztach generowanych przez nieprzestrzeganie prawa, w tym także tragicznych w skutkach wypadków przy pracy, chorób zawodowych, często na zawsze wykluczających ze środowiska zawodowego. Staramy się ograniczać rozmiary skutków lekceważenia prawa poprzez skuteczny nadzór nad jego prawidłowym stosowaniem, a to kosztuje. Jednak znacznie mniej niż np. koszty pracy w szarej strefie gospodarki.

Kończąc moje, może zbyt długie, wystąpienie (ale jest to spowodowane obiektywną liczbą zadań, które realizujemy), proszę Radę Ochrony Pracy o pozytywne zaopiniowanie przedstawionego programu działania PIP. Jeżeli będą jakiekolwiek pytania, pozostajemy do państwa dyspozycji, będziemy starali się odpowiedzieć na nie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi za przedstawienie programu działania Inspekcji na przyszły rok.

Czas trwania wystąpienia był adekwatny, być może waga poruszanych spraw wymagała nawet być poświecić im nieco więcej czasu, natomiast jakość przekazanego Radzie dokumentu usprawiedliwia pewne skróty. Myślę, że wszyscy członkowie Rady z przyjemnością zapoznali się z materiałem.

Pozwolę sobie nawiązać do ostatniej kwestii dotyczącej budżetu – rzeczywiście, przy tak ogromnym napięciu budżetowym pojawiają się pewne zakusy uszczuplania jego wielkości. Dramatyczne byłoby zmniejszenie budżetu PIP o 15 mln zł. Kwestia rozstrzygnie się w tym tygodniu. Wierzę, iż z korzyścią dla zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Proszę bardzo, pan prof. Jan Wojtyła.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Wpisałbym do sztambucha pana inspektora dwie kwestie. Pierwsza – chodzi o więcej refleksji dotyczących kierunków potrzebnych zmian legislacyjnych (co zresztą sugerował pan inspektor), ale nie tylko odnoszących się do rozwiązań legislacyjnych *de lege lata*, ale także *de lege ferenda*, czyli tych przepisów, które inaczej wykładając można by osiągnąć te efekt. To styk układu ekonomicznego i układu prawnego. Siła działania układu ekonomicznego w oczywisty sposób wpływa na przepisy, np. nigdy nie były przestrzegane przepisy dotyczące godzin nadliczbowych, bo gdy pracownik chciał zarobić a pracodawca chciał mieć pracę, to nie zwracano uwagi na te regulacje. Można wskazać więcej takich przykładów.

Wykaz aktywności planowanych przez Inspekcję jest, w moim przekonaniu, wyczerpujący. Zabrało jednak pewnej kwestii, która może nie ma jeszcze statystyk, ale nie siła statystyki powinna decydować wyłącznie o aktywności Inspekcji, ale to, co wiąże się z równym traktowaniem w zatrudnieniu, niedyskryminacją i przejawami obserwowanych licznych naruszeń prywatności i godności pracownika itp. Myślę, że działania inspekcji pracy w tym zakresie mogą mieć także wymiar prewencyjny, bo – gdy dąży się do określonego celu – to, niekiedy, „cel uświęca środki”. Myślę, że tego rodzaju wrażliwość byłaby pożądana w działaniach PIP.

Sądzę, że można to wkomponować w różne rodzaje działalności, o których mówił zastępca głównego inspektora pracy. Zwracam uwagę, że w Unii Europejskiej sprawa równego traktowania i niedyskryminacji jest przedmiotem szczególnego zainteresowania. Nie budzi wątpliwości, że ta sprawa, mimo że obecnie nie jest aż tak wyraźna, będzie się ujawniać w krótkim czasie. A orzeczenia i odszkodowania, które można obecnie wyegzekwować od pracodawców np. za molestowanie seksualne, wyroki, które już zapadają w Europie Zachodniej będą powodować szczególną wrażliwość w tym zakresie. Zatem w tym przypadku wyprzedzające działanie inspekcji pracy byłoby z pewnością wskazane.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Pozytywnie oceniam przedłożony program, dostrzegam różnicę jakościową w stosunku do tego rodzaju dokumentów w poprzednich latach.

Zwracam uwagę, że większy akcent położono na prewencję, która ma bardzo ważne znaczenie. Oczywiście, że ważne są też sprawy antydyskryminacyjne i antymobbingowe. Wiem, że inspekcja pracy podejmuje pewne działania w tym zakresie. Nie jest to łatwa problematyka. Uważam, że tę problematykę powinna podjąć również Rada Ochrony Pracy, aby sformułować pewne wnioski i zalecenia. Nie jest tajemnicą, że ten problem dotyczy również instytucji państwowych i samorządowych. Wiele tego rodzaju negatywnych zjawisk występuje w sektorze publicznym. Jeden z badaczy problematyki mobbingu i dyskryminacji zwracał uwagę, że natężenie tego zjawiska następuje tam, gdzie jest duża ochrona stosunków pracy, to właśnie m.in. sektor publiczny. To dobry przyczynek do podjęcia tej problematyki przez Radę Ochrony Pracy.

Bardzo podoba mi się model specjalizacji. Przypuszczam, że ten element był z pewnością stosowany przez Państwową Inspekcję Pracy, ale w przedłożonym programie ta kwestia została nazwana. Specjalizacja ma służyć zwiększeniu synergii oddziaływania poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, które będą zgłębiać daną problematykę i, jak rozumiem, dzielić się później tymi doświadczeniami. To bardzo dobry element zwiększenia efektywności i wykorzystania posiadanego potencjału.

Niepokoi mnie – nie jest to zarzut wobec przedstawionego planu a raczej refleksja, którą dzielę się co najmniej drugi raz – kwestia legalności zatrudnienia. Ta sprawa wprawdzie jest zawarta w dokumencie, ale – i tu apel do Głównego Inspektora Pracy – doskonale wiemy, że uprawiamy swego rodzaju fikcję. Inspekcja pracy bez dodatkowych środków nie jest w stanie realizować skutecznie działań związanych z kontrolą legalności zatrudnienia, to trzeba powiedzieć wprost. Zatem, nie czarujmy się i nie piszmy w programie pewnych kwestii. Po drugie – efektywność kontroli legalności zatrudnienia wymaga wsparcia inspekcji pracy działaniami innych organów, to bardzo ważne.

Posiadanie profesjonalnych służb wymaga środków. Przed kilkoma miesiącami była mowa o zielonym świetle dla zwiększenia budżetu Państwowej Inspekcji Pracy. Mam

nadzieję, że te zapowiedzi zostaną spełnione. Wyraźnie widać, że w niektórych obszarach to bardzo potrzebne.

Cieszę się, że Główny Inspektorat Pracy dostrzega także, chyba po raz pierwszy stwierdzoną wprost, nieefektywność wynikającą ze złego prawa. Wykazywanie przez inspektorów tylu nieprawidłowości w przestrzeganiu przez pracodawców przepisów o czasie pracy, wynika często z odmiennej interpretacji przepisów przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. A to z kolei wynika ze słabej jakości prawa. Rada Ochrony Pracy powinna wspierać Inspekcję, a także inicjatywy rządowe zmierzające w kierunku ujednolicenia stosowania przepisów, wówczas inspektorowi pracy łatwiej będzie je egzekwować a pracodawcy – stosować.

Jako członek Komisji Kodyfikacyjnej chciałbym zapewnić, że będziemy starać się, aby prawo było prostsze i bardziej przejrzyste.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Zadania nr 100 i 101 mają charakter zadań długofalowych. Pierwsze dotyczy przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, drugie – stosowania outsourcingu pracowniczego.

Chciałbym przypomnieć, że wiosną br. przedstawiciele „Solidarności" i pozostałych partnerów społecznych zajmowali się tą problematyką oraz wskazywali miejsca, gdzie te zjawiska występują w sposób wyjątkowo drastyczny. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła wówczas kontrole w tym zakresie. Wskazywaliśmy branże, w których zagrożone jest zdrowie i życie nie tylko pracownika, ale także (np. w służbie zdrowia) – pacjentów.

Przez ostatnie dwa lata na posiedzeniach Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" omawiane były te kwestie, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi stała się niejako normą w służbie zdrowia. Mówię nie tylko o lekarzach, ale – przede wszystkim – o ratownikach medycznych, zespołach wyjazdowych i pielęgniarkach, które w nich pracują. Dyrektorzy publicznych i niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej zwalniają pracowników zatrudnionych na umowy o pracę i zatrudniają na umowy cywilnoprawne, albo zatrudniają firmy, chodzi o tzw. samozatrudnienie. Wiemy, że samozatrudnieni często nie są świadomi spoczywającej na nich odpowiedzialności np. w zakresie ubezpieczeń. Często nie wiedzą, że powinni się ubezpieczyć a pracują jako podmioty ratujące życie i zdrowie pacjentów.

Chciałbym zwrócić uwagę Głównemu Inspektorowi Pracy, że w ramach zadań długofalowych należałoby opracować taki system przeprowadzania kontroli w ochronie zdrowia, jaki na kolei. Przypominam, że na ostatnim posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, gdy omawialiśmy bezpieczeństwo pracy na kolei, mówiliśmy też o innych branżach, w których dominują umowy cywilnoprawne zawierane zamiast umowy o pracę. W outsourcingu pracowniczym często zdarzają się przypadki wyłączania z firm przejmowanych pracowników. Art. 23^1 Kodeksu pracy stosowany jest wielokrotnie bez zamiaru przejęcia pracowników. Zachodzą też sytuacje faktycznego przejmowania pracowników bez zastosowania tego przepisu. Przed kilkoma laty zwracaliśmy uwagę, że ten przepis przestał spełniać funkcję ochronną. Kontrole PIP wykazywały liczne naruszenia art. 23^1 Kodeksu pracy oraz zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Inspekcja Pracy wielokrotnie dochodziła praw pracowniczych przed sądami pracy, ale nie zawsze skutecznie. Centrale związkowe wspierają Inspekcję w tych działaniach.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym zwrócić uwagę na uregulowania Komisji Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Nasze możliwości działań są ograniczone finansowo i kadrowo. Byłoby dobrze, aby w planach wszystkich instytucji zajmujących się warunkami pracy były uwzględnione kwestie istotne dla instytucji europejskich. Nierealizowanie tych regulacji może skutkować konsekwencjami, chociażby ograniczeniem środków europejskich.

Komisja Europejska dąży – i słusznie – do uproszczenia prawa, zmniejszenia liczby dyrektyw obowiązujących państwa członkowskie, ale jedna kwestia ma kluczowe znaczenie. To czynniki chemiczne, a wśród nich czynniki rakotwórcze i mutagenne, wpływające na rozrodczość. Wszystkie państwa członkowskie UE podejmują działania na rzecz ich zwalczania.

Planowane kontrole zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna powinny dotyczyć np. nie tylko urazów, które mogą zdarzyć się w tym sektorze. Przypominam, że pyły drewna twardego zostały uznane za rakotwórcze. Obniżono ich dopuszczalne stężenie. Międzyresortowa Komisja ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy rozpatrywała tę kwestię z udziałem przedstawicieli wszystkich instytucji i stowarzyszeń, które zajmują się tą sprawą. Osiągnięto kompromis, jeżeli chodzi o wartość obowiązującą w Polsce, żeby nie była niezgodna ze wskaźnikiem unijnym. Proponowałabym, aby materiały Międzyresortowej Komisji w tej sprawie zostały poddane analizie przez Państwową Inspekcję Pracy. W trakcie kontroli inspektorzy powinni zwracać uwagę, czy i na ile pracodawcy mają świadomość szkodliwości wspomnianego czynnika. Realizacja wskaźnika wpłynie na zmianę technologii produkcji, co oznacza również konieczność poniesienia pewnych kosztów.

Kolejna kwestia związana z czynnikami chemicznymi dotyczy dyrektywy SEVESO i konwencji z Aarhus. Konwencja nakłada obowiązek informowania społeczności zamieszkującej w pobliżu zakładu o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej o możliwości zagrożenia i zachowaniu po jego wystąpieniu. Proszę zwrócić uwagę, że gdy w takim zakładzie nastąpi awaria to, po usłyszeniu dźwięku syren, mieszkańcy pobliskich nieruchomości wychodzą z domów, aby zobaczyć co się stało a powinni zamknąć i zabezpieczyć okna. Nie ma komunikacji ze społeczeństwem w sprawach najbardziej istotnych dla jego życia i zdrowia. Tego rodzaju obowiązek jest zapisany w różnego rodzaju aktach prawnych, ale – niestety – brak nam kultury bezpieczeństwa. Zatem trzeba zwracać większą uwagę na realizację wymogów dyrektywy SEVESO i konwencji z Aarhus przez zakłady o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Chciałabym też zwrócić uwagę, że Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), w którym zasiada dwóch przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy został przyjęty do międzynarodowego gremium inspektorów pracy. To nowa jakość dla inspekcji pracy. Kampanie organizowane przez SLIC mogłoby być wsparte przez kampanie organizowane przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w Bilbao, która jest wiodąca, jeśli chodzi o działania w tym obszarze. Sporządza raporty dotyczące sytuacji w poszczególnych krajach. Powinniśmy dołożyć starań, aby raport dotyczący Polski był korzystny dla naszego kraju. Zachęcam do współpracy z Krajowym Punktem Kontaktowym Agencji, który jest umieszczony w CIOP-PIB. W jego Radzie Zarządzającej zasiada przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy.

Przedłożony przez PIP program działania na 2017 r. został rzetelnie przygotowany. Kończąc zwracam ponownie uwagę na kwestię czynników rakotwórczych oraz realizację wymogów dyrektywy SEVESO i konwencji Aarhus.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Przedłożony program działania PIP oceniam jako bardzo dobry. Zaniepokoiła mnie jednak informacja o możliwości zmniejszenia budżetu Państwowej Inspekcji Pracy o 15 mln zł. To oznaczałoby, że zadania przedstawione w materiale nie zostaną w pełni zrealizowane. Przypominam, że od kilku lat zwiększa się liczba zadań nakładanych na Inspekcję, ale nie wzrastają środki na ich realizację…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wskazałem pewne zagrożenia. Zapewniam, że wykorzystywane są wszystkie możliwości, żeby budżet PIP nie został zmniejszony.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

…wierzę panu przewodniczącemu, ale zwracam uwagę, że zmniejszenie budżetu PIP o mniejszą kwotę niż 15 mln zł, np. o 3 mln zł, jest niebezpieczne dla realizacji zadań Inspekcji. Zabraknie środków a przewidywane są nowe zadania.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chciałbym przypomnieć, że w ub. r. również pojawiła się kwestia zwiększenia środków na realizację zadań PIP. Wówczas nie można było tego zapewnić, bo pewne decyzje zapadły. Było zapewnienie, że w tym roku sprawa zostanie załatwiona.

Życzyłbym sobie, żeby rzeczywiście została załatwiona, 15 mln zł dla Inspekcji Pracy to duże pieniądze, w skali budżetu państwa – to niewielka kwota. To nie jest oszczędność a PIP ma coraz więcej zadań.

W poprzednich kadencjach Rady wielokrotnie mówiliśmy o budżecie PIP. Obecny główny inspektor pracy powiedział wprost o konieczności zwiększenia budżetu Inspekcji, co stanowi gwarancję realizacji zadań. W ten sposób powinniśmy mówić między sobą i do naszych przedstawicieli w Sejmie. Byłem posłem i wiem, że w trakcie debaty budżetowej zwraca się uwagę np. na kwoty 50 mln zł, i mniejsze, a później wydaje się np. 250 mln zł i nikt nie zwraca na to uwagi.

Uważam, że należy zrobić wszystko, aby budżet Inspekcji był adekwatny do jej zadań, dopiero wtedy będzie można rozliczać PIP z ich realizacji.

Proszę, aby mój apel nie pozostał bez echa.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyznam, że z pewną premedytacją poinformowałem Radę o tych trudnościach. Jesteśmy w kontakcie z kierownictwem PIP w tej sprawie. Zapewniam, że z równą ostrością jak zabieraliśmy głos, przekażę uwagi członków Rady szefowi Komisji Finansów Publicznych.

Poproszę również obecnego na posiedzeniu przedstawiciela marszałka Sejmu o przekazanie naszych opinii panu marszałkowi, zwłaszcza w kontekście szacunków dotyczących strat dla budżetu spowodowanych działalnością w szarej strefie – 9 mld zł. Zabiegamy o ograniczenie szarej strefy. Jedynym instrumentem oprócz stanowionego prawa jest jego egzekucja. inspekcja pracy jest w zasadzie jedyną instytucją egzekwującą. Urzędy skarbowe czy ZUS nie dysponują odpowiednimi operacyjnymi służbami do tego celu.

Po tym apelu, proszę o zabranie głosu pana Andrzeja Klarkowskiego, doradcę marszałka Sejmu.

Doradca marszałka Sejmu Andrzej Klarkowski:

Po wypowiedzi pana przewodniczącego, nie wiem czy powinienem zadać pytania, które nasunęły mi się po lekturze programu działania inspekcji pracy na przyszły rok.

Pierwsze z nich dotyczy, być może, dodatkowych obszarów działania Państwowej Inspekcji Pracy. Zastanawiam się, czy na zadania PIP w przyszłym roku i kolejnych latach nie wpłynie obniżenie wieku emerytalnego. Czy to nie generuje specyficznych sytuacji lub problemów, którymi powinna zająć się inspekcja pracy?

Druga kwestia dotyczy zatrudnienia osób starszych. W przedłożonym dokumencie poruszono wiele kwestii dotyczących równouprawnienia czy pracy młodocianych. Pojawia się problem pracy osób starszych, czy np. środowisko, w którym pracują jest adekwatne do ich możliwości? Czy Inspekcja nie powinna uwzględnić w swoich planach tej problematyki? A przecież, co wynika z prognoz, coraz więcej starszych osób będzie nadal pracowało. Być może będą pojawiać się specyficzne problemy związane z organizacją pracy, wymaganiami wobec tych osób i ich praw. Wśród rozmaitych przejawów nierówności, na które zwracają uwagę osoby badane jest również kwestia wieku. Okazuje się, że nierówności dotykają osób najmłodszych i najstarszych.

Być może moje pytania wynikają z nieznajomości tego dokumentu, może ta problematyka jest ukryta w niektórych zadaniach przedstawionych w materiale.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Lista mówców została wyczerpana.

Proszę zastępcę głównego inspektora pracy pana Zbigniewa Ryfkę o udzielenie odpowiedzi.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Udzielę odpowiedzi zachowując kolejność zadawania pytań.

Jeżeli mówimy o wnioskach to wydaje się, że na ten temat była mowa podczas sprawozdania z działalności PIP. Przyjęliśmy to jaką pewną uwagę do naszej sprawozdawczości. Przy tworzeniu sprawozdania, jak najbardziej uzasadnione, jest formułowanie wniosków z naszej działalności. Budując program kierujemy się pewnym wyczuciem, informacją, sygnałami, które obszary powinny podlegać kontroli. Z pewnością przedstawimy wnioski dotyczące danego obszaru w sprawozdaniu z działalności Inspekcji.

Gdy chodzi o równe traktowanie (w dyskusji pojawiła się kwestia dyskryminacji, mobbingu, molestowania, prywatności) – to istotny obszar w zakresie stosunków pracy, ale obszar trudny do kontroli, która polega w zasadzie na sprawdzeniu przestrzegania pewnych przepisów. Jeżeli przepisy charakteryzują się wysokim stopniem uogólnienia to bez samodzielnej oceny pewnych zjawisk, trudno mówić, czy inspektorzy pracy będą mogli orzec, czy występuje zjawisko dyskryminacji, czy nie. Z doświadczenia wiemy, że te zjawiska zachodzą raczej poza formalnymi dokumentami dotyczącymi stosunku pracy.

Jeżeli mamy do czynienia z prostą sytuacją np. ktoś zamieszcza ogłoszenie o zatrudnieniu i jako warunek stawia sprawę wieku albo płci to jest to, oczywisty, przypadek dyskryminacji, ale częściej dyskryminacja występuje jako zjawisko ukryte, dla jego ujawnienia potrzebna jest swobodna ocena pewnych faktów, wysłuchanie świadków itp. To postępowanie bardziej charakterystyczne dla sądu niż inspektora pracy.

Nie twierdzę, że ta kwestia leży poza obszarem zainteresowań inspekcji, ale chodzi o pewne unormowania wprowadzone przez pracodawcę – pewne działania, które powinien podejmować w celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i naruszaniu przepisów o prywatności. Zajmujemy się tymi kwestiami. Badamy je przy okazji kontroli legalności zatrudnienia i przestrzegania przepisów prawa pracy. Nie chcemy orzekać czy w przypadku konkretnego pracownika mamy do czynienia z takimi zjawiskami. To niezmiernie trudne, to sfera dla rozstrzygnięć podejmowanych przez sądy pracy, natomiast w ogólnej sferze realizacji obowiązków pracodawcy zajmujemy się tymi zagadnieniami.

Program nie zawiera wielu szczegółów, zatem można odnieść wrażenie, że brakuje w nim tych elementów. Zapewniam jednak, że w codziennej praktyce inspektorskiej badamy te kwestie.

Odpowiadając panu prof. Męcinie, zwracam uwagę, że legalność zatrudnienia stanowi bardzo duży obszar. Począwszy od przypadków niepodpisania umowy o pracę skończywszy na zatrudnieniu – przywołam w tym miejscy ostatnie kontrole w zakładzie w Kutnie, w którym w zasadzie mamy do czynienia z zorganizowaną przestępczością w tym zakresie. Inspekcja pracy nie dysponuje środkami i narzędziami do kontroli legalności zatrudnienia w całym ogromnym obszarze, ale – w pewnej jego części – posiada stosowne instrumentarium. Wykorzystujemy je. Sądzę, że z dobrym skutkiem.

Odnosząc się do problemów poruszonych przez pana Motowidełko – wydaje mi się, że w projekcie zmian przepisów kwestia zespołów ratownictwa medycznego została uwzględniona. Proponowane rozwiązania przewidują, że zatrudnienia ratowników – na podstawie umowy o pracę. W programie działania wskazujemy cztery główne obszary zainteresowania inspekcji pracy. Wynika to ze skali zatrudnienia i zawieranych umów o pracę. Ale to nie oznacza, że w innych zakładach nie przeprowadzamy tego rodzaju kontroli. Prowadzimy je w podmiotach, w których występują nieprawidłowości w tym zakresie. Natomiast w programie wskazujemy obszary dla nas najważniejsze ze strategicznego punktu widzenia. Ale badamy te sprawy też w zakładach, o których mówił pan Motowidełko. Ujawniamy nieprawidłowości, kierujemy sprawy do sądów.

Kwestie poruszone przez panią prof. Koradecką np. dotyczące pyłów na bieżąco formułujemy w wytycznych do kontroli. Będziemy je nadal uwzględniać. Obecnie jesteśmy na etapie przygotowań kolejnych wytycznych do kontroli. Z chęcią wykorzystany informacje od pani profesor. Nie wiem, czy już nie zostały uwzględnione z naszej własnej inicjatywy. Na pewno nie pominiemy tak istotnego zagadnienia dla zdrowia i życia pracowników.

Jeśli chodzi o zakłady stwarzające ryzyko poważnej awarii przemysłowej to, częściowo, kompetencje w tym zakresie należą do innych organów, z którymi inspekcja pracy współpracuje podczas kontroli prowadzonych w tych podmiotach, myślę o Urzędzie Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej. Jest wypracowany model

kontroli prowadzonych równolegle w tych przedsiębiorstwach. Ich liczba nie jest duża. Monitorujemy sytuację w tych zakładach w zakresie właściwym dla kompetencji inspekcji pracy. Musimy pamiętać, że pewne zagadnienia wykraczają poza nasze kompetencje, co nie znaczy, że są pomijane.

Jestem nieco zaskoczony pytaniem dotyczącym kontekstu wieku emerytalnego. Ten problem nie występował dotychczas w naszej działalności, ale to nie znaczy, że nie rozważymy tej sprawy. Gdy chodzi o sprawę wieku zatrudnionych, to w tym przypadku pojawiają się spore trudności. Jest zakaz dyskryminacji ze względu na wiek. Ale trzeba przyznać, że wraz z wiekiem tracimy pewne zdolności np. obniża się czas reakcji, sprawność. Pojawiają się ograniczenia dotyczące wykonywania niektórych prac np. związanych z bezpieczeństwem powszechnym. Na pewno jest to obszar, któremu powinniśmy się bliżej przyglądać. W listopadzie uczestniczyłem w posiedzeniu SLIC, na którym m. in. sygnalizowany był ten problem.

To kwestia do przemyśleń i sformułowania pewnych wniosków oraz ewentualnych działań o charakterze informacyjnym i prewencyjnym. W przyszłym roku planujemy publikację w tym zakresie.

Wyczerpałem listę pytań. Chciałbym bardzo podziękować za pozytywne uwagi dotyczące przedłożonego przez nas programów.

Dziękuję członkom Rady za docenianie i pozytywną ocenę działań inspektorów pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi za udzielenie odpowiedzi.

Zapewniam wszystkich uczestników dzisiejszego posiedzenia, że dołożymy wszelkich starań, żeby sprostać w jak najlepszym stopniu potrzebom budżetowym inspekcji pracy.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – plan pracy Rady na 2017 r.

Członkowie Rady otrzymali wykaz tematów do planu pracy Rady na przyszły rok przypisany do kolejnych miesięcy. W maju przyszłego roku planujemy posiedzenie wyjazdowe, jego tematem będzie ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych. Nie przesądziliśmy jeszcze miejsca wyjazdu.

Druga uwaga dotyczy kontekstu zwalczania patologii „umów śmieciowych" na rynku pracy. Jest bardzo prawdopodobne (co wynika również z informacji, które otrzymałem od ministra Kowalczyka), że formuła ujednolicenia podatku będzie jednak wprowadzana. Chcę poinformować, że kiedy zapadnie decyzja w tej sprawie i będzie materiał resortu do publicznej prezentacji to uzupełnimy o ten punkt porządek dzienny któregoś z posiedzeń Rady.

Kolejna sprawa – planujemy, że w lutym przyszłego roku zwrócimy się do poszczególnych resortów z prośbą o odpowiedź w sprawie realizacji wniosków Rady.

Chciałbym teraz podać terminy posiedzeń Rady w I półroczu 2017 r. Tą kwestią zajmowało się prezydium zwołane przed posiedzeniem Rady, staraliśmy się je skoordynować z posiedzeniami Sejmu.

Pierwsze posiedzenie Rady w nowym roku planujemy 10 stycznia. Jego tematem będzie realizacja Narodowego Programu Zdrowia – zakres działań na lata 2016 – 2020, materiał przygotuje Ministerstwo Zdrowia.

Planowany termin kolejnego posiedzenia to 7 lutego, tematem będą choroby zawodowe i związane z pracą – skala występowania i przegląd obowiązujących rozwiązań prawnych oraz propozycje zmian, materiał przygotuje Ministerstwo Zdrowia oraz Instytut Medycyny Pracy.

Następne posiedzenie odbędzie się 21 marca, rozpatrzymy dwa tematy: System ustalania najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz Podsumowanie realizacji Programu Wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" – III etap. Materiały przygotuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

28 kwietnia odbędzie się uroczysta sesja Rady związana z Międzynarodowym Dniem Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Tematem posiedzenia będzie identyfikacja rodzajów działalności i grup pracowników o zwiększonym ryzyku

wypadków przy pracy na podstawie analiz trendów długoterminowych, materiał zostanie przygotowany przez CIOP-PIB.

W maju – jak wspomniałem – planujemy wyjazdowe posiedzenie. Z różnych względów uznaliśmy, że wyjazd nastąpiłby 12 maja. Tematem posiedzenia będzie ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych, materiał przygotuje Ministerstwo Środowiska i Państwowa Inspekcja Pracy.

Na posiedzeniu 6 czerwca Główny Inspektor Pracy przedstawi sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.

Ostatnie posiedzenie przed przerwą wakacyjną odbędzie się 4 lipca. Rada zapozna się z działaniami prewencyjnymi Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa, materiał zostanie przygotowany przez Wyższy Urząd Górniczy, Urząd Dozoru Technicznego, Ministerstwo Energii i Ministerstwo Rozwoju.

Czy ktoś z członków Rady chciałby zabrać głos w tym punkcie?

Proszę, pan Kazimierz Staszyński.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Staszyński:

13 maja wypada w sobotę, Lasy Państwowe i zakłady usług leśnych nie pracują w soboty. Może być problem z przygotowaniem pokazu a to chyba jest główny punkt programu wyjazdowego posiedzenia, chodzi o poznanie przez Radę warunków pracy przy ścince, zrywce i wywozie drewna.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Weźmiemy to pod uwagę, ale też chciałbym zaznaczyć, że posiedzenie wyjazdowe Rady w Bieszczadach jest praktycznie nieprawdopodobne, to zbyt duża odległość.

Wyjazdowe posiedzenie w maju pozostaje pod znakiem zapytania.

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi do planu pracy?

Proszę, pan poseł Krzysztof Gadowski.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Co roku powracamy do problematyki czasu pracy, w przyszłym roku – w ochronie zdrowia i transporcie. Nigdy nie zajęliśmy się problematyką czasu pracy w korporacjach finansowo-ubezpieczeniowych, to poważny problem. Docierają do nas informacje, że pracownicy tych jednostek pracują w nadgodzinach.

Może w nadchodzącym roku skupilibyśmy się na tej branży.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To istotna uwaga.

Chciałbym jednak przypomnieć, że kilkakrotnie prosiliśmy o zgłaszanie propozycji tematów, wyznaczaliśmy termin – do końca listopada. Prezydium wybrało tematy spośród około stu zgłoszonych propozycji.

Nie pamiętam, czy wśród nich był temat zaproponowany teraz przez pana posła. Zastanawiam się jak postąpić. Czy jesteśmy na etapie, kiedy możemy modyfikować ten plan?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Przypuszczam, że panu posłowi nie tyle o zmianę, co wzięcie pod uwagę również sektora korporacji finansowo-ubezpieczeniowych, zatem nie zmieniamy tematu, tylko uzupełniamy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Sądzę, że nie modyfikując planu pracy Rady, możemy przekazać ten temat do planu inspekcji pracy i zwrócić się o materiały. Kiedy zostaną opracowane, może w II półroczu uznamy, że należy uzupełnić porządek któregoś z zaplanowanych posiedzeń.

Proponuję takie rozwiązanie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Rozumiem, że ten temat jest tak szeroki, że w trakcie dyskusji można wskazywać podobne, jak w służbie zdrowia i transporcie, problemy w innych branżach.

Popieram, jeżeli to możliwe, włączenie zaproponowanego tematu do planu pracy Inspekcji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jesteśmy zgodni, pan inspektor zanotował i uwzględni tę uwagę.

Czy są inne uwagi?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Na 28 kwietnia zapanowano uroczystą sesję Rady. To piątek, przed długim weekendem. Nie wiem, czy to dobry termin, będzie trudno zgromadzić ludzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Uważam, że ze względu na charakter tego dnia nie należy zmieniać terminu posiedzenia Rady. Pan przewodniczący Żurek przypomina, że zdarzyło się, iż uroczyste posiedzenie Rady było organizowane w sobotę, pozostańmy zatem przy 28 kwietnia.

Pozostaje kwestia terminu posiedzenia wyjazdowego. Tę sprawę rozstrzygnie prezydium i prześle informację członkom Rady.

Czy są inne uwagi?

Proszę, pan prof. Jan Wojtyła.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Pod koniec roku będą finalizowane prace nad projektami Kodeksu pracy, szczególnie indywidualnego Kodeksu pracy. Czy zorganizować odrębną konferencję, czy też w ramach prac Rady podjąć temat dylematów ochrony pracy w nowelizowanym Kodeksie pracy? Tu mogą pojawić się spory, bo ochrona pracy wiąże się pewnymi kosztami.

Uważam, że nie możemy tracić tego tematu z pola widzenia, bo kształtowanie i nasz wpływ na legislację może mieć kluczowe znaczenie dla efektywności problemów, którymi zajmujemy się.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pan prof. Wojtyła poruszył niezmiernie istotną kwestię. Podobnie jak temat ujednoliconego podatku od świadczonej pracy. Wśród nas są osoby zorientowane w pracy gremium zajmującego się nowelizacją Kodeksu pracy.

Jeżeli okaże się, że tempo prac umożliwia podjęcie któregoś z tematów to uzgodnimy termin posiedzenia Rady w tej sprawie. Nie wykluczam nadzwyczajnego posiedzenia, regulamin tego nie zabrania. W tej chwili nie jesteśmy w stanie przewidzieć tempa prac tego gremium.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Moja intencja była dokładnie taka, jak pan przewodniczący proponuje.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy są jeszcze jakieś uwagi?

Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania.

Kto z państwa jest za przyjęciem planu pracy Rady na 2017 r. z uwagami dotyczącymi posiedzenia wyjazdowego? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła plan pracy na 2017 r.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 10 stycznia 2017 r.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w tym punkcie?

Pan Dariusz Trzcionka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Dariusz Trzcionka:

Rada Ochrony Pracy opiniuje wnioski Głównego Inspektora Pracy o powołanie i odwołanie okręgowych inspektorów pracy. Okręgowym Inspektoratem Pracy w Katowicach kieruje osoba, której powierzono obowiązki okręgowego inspektora pracy, budząca poważne kontrowersje w regionie śląskim.

Przewodniczący śląsko-dąbrowskiej „Solidarności" Dominik Kolorz prosił mnie o poruszenie tego tematu na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Wysłał dwa pisma

do Głównego Inspektora Pracy w sprawie pana Lesława Mandraka, któremu powierzono pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Katowicach. Przypomnę, że w 2011 r. Rada opiniowała kandydaturę pana Lesława Mandraka na okręgowego inspektora pracy w Opolu, ta kandydatura wówczas również była kontrowersyjna. Pan Mandrak w niesławie odszedł z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.

Następnie powierzono mu pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Katowicach. To bardzo trudny okręg. W OIP w Katowicach pracuje ponad dwustu inspektorów pracy. Organizacje związkowe ze Śląska są zdziwione, że spośród dwustu inspektorów OIP w Katowicach nie znaleziono właściwej osoby do powołania lub powierzenia pełnienia obowiązków okręgowego inspektora pracy w Katowicach.

Szkoda, że główny inspektor pracy jest nieobecny na dzisiejszym posiedzeniu, bo do niego należy skierować pytanie: dlaczego z tak dużego okręgu, jak OIP w Katowicach, nie wybrano okręgowego inspektora pracy ze Śląska, a powierzono pełnienie obowiązków szefa okręgu inspektorowi z Jeleniej Góry?

Ta osoba budzi duże zaniepokojenie strony społecznej z regionu śląskiego. Brak odpowiedzi Głównego Inspektora Pracy na dwa pisma skierowane przez Dominika Kolorza i interwencje pozostałych central związkowych budzi obawy o funkcjonowanie OIP w Katowicach, zwłaszcza – na trwający w zakładach regionu proces restrukturyzacji. Prosimy o wyjaśnienie jak długo nie będzie powołany okręgowy inspektor pracy w Katowicach. Uważamy, że na to stanowisko powinien być powołany inspektor z tego bardzo trudnego regionu.

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Dopiero teraz zorientowałem się, komu powierzono pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Katowicach. Zważywszy na wydarzenia w „Wujku" powiem szczerze, że jest wyjątkowym skandalem, iż człowiekowi, który publicznie przyznał się do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa PRL, takiej kanalii, powierzono pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Katowicach. Może nadszedł już czas, aby wszyscy, którzy współpracowali z SB odeszli z zajmowanych stanowisk.

Mam nadzieję, że tu wreszcie nastąpi dobra zmiana. Takie osoby powinny być po prostu usuwane, a przynajmniej nie powinny awansować, zwłaszcza na Śląsku, ale nie tylko, lecz na Śląsku jest to wyjątkowo skandaliczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Prosiłbym o pewną powściągliwość w sformułowaniach…

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Panie przewodniczący, bardzo przepraszam, ale na uczelniach, w sądownictwie, też byliśmy bardzo powściągliwi i ubecy oraz tajni współpracownicy uczą studentów.

Może już dość!

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli chodzi o współpracę z SB, słyszałem, że ta sprawa jest badana.

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Ten pan przyznał się, że był tajnym współpracownikiem SB.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wierzę panu na słowo.

Będziemy oczekiwali reakcji kierownictwa Inspekcji na tego rodzaju oświadczenie. Natomiast życie uczy mnie, że zwłaszcza w trudnych okręgach kwestie personalne są również trudne. Powierzenie pełnienia obowiązków na krótki czas jest pewną receptą. Nie wiem, jak jest w tym przypadku.

Oczekujemy, być może na kolejnym posiedzeniu, wyjaśnień Głównego Inspektora Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie chciałam zabierać głosu w tej sprawie.

Pan przewodniczący mówi, że osobie powierza się pełnienie obowiązków na krótki okres a jak pamiętam, w kwietniu br. Rada opiniowała wniosek o odwołanie okręgowej

inspektor pracy w Katowicach – to czas pełnienia obowiązków okręgowego inspektora nie jest krótki. Nie dziwię się zaniepokojeniu związkowców, że tak długo tym trudnym okręgiem kieruje osoba, której powierzono pełnienie obowiązków – i nie można powołać szefa OIP.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli zastępca głównego inspektora pracy pan Zbigniew Ryfka chciałby teraz zabrać głos to, proszę bardzo.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Odwołanie okręgowej inspektor pracy w Katowicach nastąpiło w sierpniu albo na przełomie lipca i sierpnia br. (w tej chwili nie pamiętam dokładnej daty), natomiast wniosek o odwołanie Rada opiniowała w kwietniu br.

Podpisuję się pod apelem pana przewodniczącego o powściągliwość. Prosiłbym o bazowanie na faktach a nie na jakichś – nie wiem, skąd zaczerpanych – informacjach. Nie znam ich. Pełniący obowiązki okręgowego inspektora pracy w Katowicach na pewno złożył oświadczenie lustracyjne, bo wcześniej był okręgowym inspektorem pracy w Opolu. Nie widziałem tego oświadczenia. Nie wiem, co zawiera, ale daleki byłbym od przesądzania pewnych kwestii.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach jest istotnie dużym i trudnym okręgiem (wiem to, ponieważ przez pewien czas byłem zastępcą okręgowego inspektora pracy), kierowanie nim wymaga kompetencji oraz pewnego doświadczenia. Nie chciałbym kontynuować tej dyskusji, bo nie pozwala na to stan mojej wiedzy, prosiłbym jednak o tonowanie emocji, bo one nie służą tej sprawie.

Postawiono pytania, na pewno zostaną udzielone odpowiedzi. Prosiłbym również o ostrożność w ocenach, bo nie znamy pewnych dokumentów. Pan L. Mandrak musiał złożyć oświadczenie lustracyjne, tak jak ja jest składałem i wielu innych urzędników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Deklaruję, że zwrócimy się do Głównego Inspektora Pracy o jak najszybsze wyjaśnienie sprawy. Złożenie fałszywego oświadczenia lustracyjnego grozi odpowiedzialnością karną.

Myślę, że ta sprawa zostanie szybko wyjaśniona.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Oświadczenie lustracyjne nie może być kłamliwe. Jeżeli osoba, o której mowa napisała w oświadczeniu, że była współpracownikiem tajnych służb to oświadczenie nie jest kłamliwe. Ale trzeba zastanowić się, czy takie stanowiska powinni pełnić byli współpracownicy UB, niezależnie od ich – mniejszych czy większych – kompetencji.

Jeśli przedmówcy wspomnieli o odejściu z Opola w niezbyt przyjemnej atmosferze to można kompetencje tej osoby uznać za wątpliwe.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie musimy zastanawiać się, wiadomo, że współpraca z tajnymi służbami jest dyskredytująca.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Z wypowiedzi zastępcy głównego inspektora pracy wynika, że nie bierzemy pod uwagę tej kwestii.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

W sierpniu br. została odwołana okręgowa inspektor pracy w Katowicach, co stało na przeszkodzie, żeby powołać nową osobę na to stanowisko? Od kwietnia br. (bo wtedy Rada opiniowała wniosek) kierownictwo PIP prowadzi nabór kandydatów na okręgowego inspektora pracy w Katowicach. Zastępca głównego inspektora przyznał, że zna specyfikę i problemy okręgu śląskiego.

Dlaczego zatem nie powołano szefa OIP w Katowicach, lecz powierzono pełnienie obowiązków?

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Jest raport z 2012 r. zawierający nazwiska 1706 osób, które potwierdziły swoją współpracę z tajnymi służbami PRL i pracują nadal na różnych stanowiskach w naszym kraju. Ten pan jest jednym z tych, którzy przyznali się do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa. Jego nazwisko znajduje się w tym raporcie. Rozumiem, że otrzymaliśmy zapewnienie zastępcy głównego inspektora pracy, że takie osoby nie będą powoływane na stanowiska przez Głównego Inspektora Pracy. W moim przekonaniu, to są osoby groźne. Raz uległy. Nie wiem, w jakich okolicznościach. Pracowały z tamtym systemem. Może wreszcie należy dać im odpocząć.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Jeżeli jest tak, jak państwo mówią, to potraktowałbym to jako wypadek przy pracy kierownictwa PIP. Złożenie oświadczenia, w którym ten pan mógł przyznać się do współpracy, nie jest jedynym kryterium. Rada opiniuje kandydatury na okręgowych inspektorów pracy, zatem sprawa musi wrócić na nasze posiedzenie, wtedy zajmiemy stanowisko. Jestem przekonany co do wyniku głosowania.

Zalecałbym pewną wstrzemięźliwość w zgłaszaniu kandydatów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rada opiniuje kandydatury zgłoszone przez Głównego Inspektora Pracy. Sądzę, że przebieg dzisiejszej dyskusji jest wystarczającym sygnałem dla Głównego Inspektora Pracy, że sprawa wymaga wyjaśnień, być może na następnym posiedzeniu Rady.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Chciałbym doprecyzować moją wypowiedź, bo chyba zostałem źle zrozumiany.

Nie widziałem raportu, o którym mówi pan Jaskóła. Nie wiem też, co napisał w oświadczeniu lustracyjnym pan Mandrak (to nie jest jawny dokument, nie zaglądałem do niego).

Jeszcze raz powtórzę apel, żeby dyskusja bazowała na faktach. Nie odnoszę się do ocen, najpierw musimy poznać fakty.

Członek Rady Ochrony Pracy Wojciech Szarama:

To, że pan inspektor nie zna tych dokumentów nie jest dobrą informacją. Mam prośbę, po dobnie jak pan przewodniczący – o jak najszybsze wyjaśnienie sprawy. Ta sytuacja nie powinna dłużej trwać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za wzmocnienie mojego apelu. Wierzę, że zostanie uwzględniony w pracy inspekcji.

Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić inną sprawę w tym punkcie?

Nie widzę zgłoszeń.

Chciałbym wszystkim państwu złożyć jak najserdeczniejsze życzenia świąteczne. Jesteśmy w okresie adwentu. Chciałbym, żebyśmy uszanowali ten okres wspólnym odśpiewaniem kolędy.

(Zebrani powstają i śpiewają kolędę „Pójdźmy wszyscy do stajenki”)

Zdrowych, spokojnych, błogosławionych Świąt. Samych radosnych dni. Szczęśliwej drogi do domu. Szczęść Boże!

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.